

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, seluruh perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Sumberdaya Manusia didalam perusahaan adalah karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, dalam perusahaan dibutuhkan suatu manajemen Sumberdaya Manusia, yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola Sumberdaya Manusia agar memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen Sumberdaya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi jika ingin bertahan dalam suatu persaingan, harus memiliki Sumberdaya Manusia yang dijadikan andalan. Perkembangan teknologi yang semakin pesat dapat mengakibatkan terjadinya perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek di perusahaan. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memiliki Sumberdaya Manusia yang mampu mengikuti perkembangan teknologi, berkualitas dan diharapkan,

memiliki kemampuan untuk bersaing di era globalisasi saat ini. salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan karyawan program pelatihan (*training*).

Simamora (2006:273), berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan pelatihan, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kualitas dan kinerja Sumberdaya Manusia.

Variabel pelatihan dianggap penting, karena merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia *training and development* yang berarti bahwa untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan sangat perlu diadakannya program pelatihan. Hal ini sebagai upaya untuk membekali dan meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan guna menghadapi tugas yang diberikan perusahaan, karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan masing-masing karyawan, serta dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan perusahaan. Adapun manfaat dari pemberian program pelatihan kepada karyawan yaitu, untuk meningkatkan keterampilan, perubahan sikap, untuk menyiapkan karyawan dalam karir, dan mengantisipasi kecelakaan kerja para karyawan.

Variabel kompensasi dianggap penting, karena merupakan bentuk motivasi terhadap karyawan yang berupa kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran usaha

karyawan itu sendiri. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam persaingan dengan kompetitor. Hal ini menunjukkan Sumberdaya Manusia merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai faktor kunci, Sumberdaya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Pada era seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mengembangkan, mempertahankan, dan mengelola Sumberdaya Manusia yang berkualitas.

Pelatihan karyawan juga memiliki beberapa tujuan secara personal yang mana memberikan manfaat untuk membantu pengembangan dari karyawan itu sendiri. Pelatihan untuk karyawan sendiri juga sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan semakin berkualitasnya sumber daya manusia dari karyawan tersebut tentu saja nantinya tingkat kualitas dari perusahaan juga akan lebih baik lagi. Bagi perusahaan yang memang memiliki orientasi jangka panjang memang sangat membutuhkan pelatihan untuk semua bagian atau departemen tentunya, baik secara individu maupun secara team. Efektifitas dan efisiensi di dalam suatu perusahaan juga akan terjaga dengan adanya pelatihan tersebut, sedangkan untuk

karyawan nantinya akan mendapatkan keterampilan, inovasi dan juga keahlian di dalam bekerja.

Selain program pelatihan, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen Sumberdaya Manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa merupakan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, pembayaran tertanggu, fasilitas dan intensif, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari karier dan lingkungan kerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan sebuah rangsangan yang diberikan oleh perusahaan sebagai pendorong bagi karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan lebih semangat untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Ketika lingkungan kerja yang baik tidak terwujud, maka akan kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai

waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dan kompensasi adalah faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan,

Perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2011:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2009:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk meneliti pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Leonando dan Eddy (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ferry dan Kartika (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah Nusa Dua”. Membuktikan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan dan Parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan perusahaan tergantung dari sumberdaya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai suatu tujuan perusahaan akan semakin lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan kadang mengalami peningkatan juga penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya dimata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tidak menurun dan perusahaan harus mempunyai cara untuk mengantisipasi hal tersebut.

PDAM Kota Malang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang jasa penyedia air bersih bagi masyarakat Kota Malang. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang telah mendapatkan penghargaan ISO-9001 yaitu standar internasional mengenai manajemen mutu. Maka dari itu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) senantiasa dituntut untuk meningkatkan kompetensi karyawannya yang nantinya dapat dilihat dari kinerjanya.

Pada tahun 2016, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat RI untuk program 100-0-100 (100% akses air minum, 0% kawasan permukiman kumuh, dan 100% akses sanitasi air). Sebagai program pemerintah pusat dalam wewujudkan target 100% akses air minum kepada masyarakat, Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang terus melakukan berbagai terobosan dan inovasi. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang menargetkan tahun 2019 program tersebut dapat terealisasi.

Agar target dapat terealisasi sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini berkaitan dengan erat dengan profesionalitas karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk menunjang profesionalitas karyawan diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas, kebutuhan perusahaan, dan kebutuhan karyawan yang bertujuan untuk peningkatan kinerja karyawan dan dapat melaksanakan target yang telah ditetapkan. Supaya kinerja tetap tinggi maka perusahaan harus memberikan balas jasa berupa kompensasi yang berdasarkan asas adil dan wajar sesuai dengan pekerjaan karyawan. Jika perusahaan telah memberikan program pelatihan dan pemberian kompensasi yang baik maka target perusahaan yang bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat RI untuk program 100-0-100 (100% akses air minum, 0% kawasan permukiman kumuh, dan 100% akses sanitasi air) akan terealisasi sesuai dengan harapan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Sistem penilaian kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang saat ini menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*), untuk pemenuhan target KPI (*Key Performance Indicator*) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang adalah pelatihan pemenuhan target ISO-9001 minimal 20% dari jumlah karyawan pertahun dan KPI (*Key Performance Indicator*) sebesar 50% karyawan pertahun.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang juga mengadakan *In House Training* guna mencapai target KPI (*Key Performance Indicator*), sebelumnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tidak mempunyai target jumlah karyawan yang harus mengikuti pelatihan, sehingga pelaksanaan pelatihan kurang maksimal. Sehingga pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan karyawan guna untuk mencapai tujuan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya faktor Sumberdaya Manusia didalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, maka penelitian ini dibuat dengan dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang?



3. Diantara variabel pelatihan dan kompensasi, variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh dominan diantara variabel pelatihan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh tambahan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi dan emosional.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai tambahan referensi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya guna memperluas pengetahuan khususnya di bidang Sumberdaya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan khususnya pemberian pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.